Deutscher Bundestag **Drucksache 14/6170**

14. Wahlperiode 30. 05. 2001

Antrag

der Abgeordneten Maritta Böttcher, Dr. Heinrich Fink, Dr. Klaus Grehn, Angela Marquardt, Pia Maier, Heidemarie Lüth, Rosel Neuhäuser, Petra Pau, Gustav-Adolf Schur und der Fraktion der PDS

Für ein Bundesrahmengesetz zur Weiterbildung

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Weiterbildung ist eine Voraussetzung dafür, dass jeder Mensch sich seiner Anlagen, erworbenen Fähigkeiten und Bedürfnisse gemäß möglichst allseitig entwickeln und auf dieser Grundlage für eine demokratische, sozial gerechte, tolerante und nachhaltig wirtschaftende Gesellschaft wirksam werden kann. Sowohl für die Selbstverwirklichung als auch für die demokratische Mitgestaltung bilden Kompetenz und Erfolg im beruflichen Leben eine wesentliche Grundlage.

Eine solche vom Individuum ausgehende Aus- und Umgestaltung des gesamten Weiterbildungssystems erlangt im Übergang zu einer auf nachhaltiger Entwicklung beruhenden und sich immer schneller wandelnden Gesellschaft eine noch größere Berechtigung und Dringlichkeit.

Bestandteil dieser Entwicklung ist die Notwendigkeit, mit weltweit verfügbaren Informationen und Wissen verantwortlich und produktiv umzugehen. Weiterbildung wird so zu einem immer bedeutsameren Bestandteil des gesamten Bildungssystems.

Von den Meinungsführern aus Politik und Wirtschaft wird Weiterbildung vorwiegend auf ihre Bedeutung für die Sicherung des Wirtschaftsstandorts Deutschland im weltweiten Wettbewerb reduziert und immer umfassender den Bedingungen der Marktmechanismen unterworfen. Die öffentliche Verantwortung wird zurückgefahren. An deren Stelle soll die Eigenverantwortung des Individuums treten, ohne dass dafür jedoch Bedingungen bestehen oder vorgeschlagen würden, die jede und jeden gleichermaßen in die Lage versetzen, diese Verantwortung auch wahrzunehmen. Ganz zu schweigen davon, dass diese „Eigenverantwortung“ unter Hinweis auf Haushaltszwänge im wachsenden Maße auf „Eigenfinanzierung“ reduziert wird. Weiterbildung führt so gegenwärtig zur Verschärfung der bildungsbedingten und sozialen Selektion, anstatt zu deren Abbau beizutragen. In ihrer Summe lassen Praxis und vorherrschende Konzepte zur Entwicklung der Weiterbildung darauf schließen, dass in ihr ein Versuchsfeld für eine marktgerechte Umgestaltung des gesamten Bildungswesens gesehen wird. Die gegenüber den anderen Bildungsbereichen historisch gewachsenen Besonderheiten in der Organisation der Weiterbildung bieten für diese unsozialen Bestrebungen einen zwar willkommenen, aber keineswegs zwingenden Ansatz.

Die wachsende Bedeutung der Weiterbildung hat dazu geführt, dass dieser Bildungsbereich heute die meisten Teilnehmenden aufweist und für ihn nach Schätzungen jährlich über 100 Mrd. DM aufgewendet werden. Trotz großen Engagements von vielen Institutionen und Lehrkräften ist das Weiterbildungssystem insgesamt gegenwärtig jedoch nicht in der Lage, eine Weiterbildung anzubieten, die den persönlichen Interessen und Bedürfnissen sowie den persönlichen und gesellschaftlichen Erfordernissen an ein lebensumspannendes Lernen hinreichend Rechnung trägt.

Die Defizite im System der eiterbildung betreffen vor allem:

a) auf Seiten der Lernenden

- den chancengleichen Zugang für Zugehörige aller sozialen Gruppen
- die Teilnahme an der Weiterbildung unabhängig von der f nanziellen Leistungsfähigkeit des Einzelnen
- die rechtliche Gewährung und besonders die tatsächliche Inanspruchnahme von Lernzeitansprüchen
- den Rechtsanspruch der Erwerbslosen auf Weiterbildung

b) auf Seiten der Institutionen

- die Gewährleistung eines ausgewogenen Verhältnisses von allgemeiner, kultureller, politischer und beruflicher eiterbildung
- die inhaltliche und strukturelle Verzahnung der Weiterbildung mit den anderen Bereichen des Bildungssystems von den Vorschuleinrichtungen bis zur Hochschule
- die Durchlässigkeit innerhalb der Weiterbildung und zu den anderen vorgelagerten Bildungsbereichen sowie zum Arbeitsmarkt
- die flächendeckende erbreitung und regionale Ausgewogenheit des Weiterbildungssystems
- die Abstimmung und Kooperation zwischen den vielfältigen Weiterbildungsinstitutionen innerhalb einer bestimmten Region
- die Popularisierung und Transparenz der Angebote
- die Vergleichbarkeit und Gleichwertigkeit der Abschlüsse
- tarifvertraglich geschützte Beschäftigungsbedingungen und eine ausreichende soziale Absicherung der Lehrkräfte
- die Qualitätssicherung hinsichtlich der Lehrinhalte, des Personals und der ausrüstungstechnischen Standards bei den einzelnen Institutionen
- die Einbeziehung, Gestaltung und Bewertung der sog. nichtformalen und informellen Weiterbildung in das Gesamtsystem.

Am Erscheinungsbild der Weiterbildung hat sich auch nach dem Regierungswechsel im Herbst 1998 nichts geändert.

Die Bundesregierung versucht über die Initiierung von Aktionsprogrammen und Modellprojekten punktuelle Anstöße für den Abbau einiger dieser Def zite zu geben. So sinnvoll manche dieser Programme und Projekte für die Verbesserung einzelner Seiten der Weiterbildung und für das Sammeln von verallgemeinerungswürdigen Erkenntnissen und Erfahrungen sein mögen – ein Erfolg versprechender Weg zu einem effizienten eiterbildungssystem sind sie nicht.

Entgegen dieser weitgehenden Zurückhaltung der Bundesregierung sieht der Deutsche Bundestag nur in einer systematischen Strukturierung des gesamten Weiterbildungsbereiches einen zielführenden Weg zu einem Weiterbildungssystem, das den Erfordernissen eines lebensumspannenden Lernens gerecht

wird. Um dies zu erreichen muss der Bund endlich seine Kompetenz auf diesem Gebiet voll ausschöpfen. Ein adäquates Instrument zur W ahrnehmung dieser Kompetenz ist ein Bundes-Rahmengesetz.

Für die berufliche eiterbildung steht die Kompetenz des Bundes außer Zweifel. Da allgemeine, politische und kulturelle Bildung für die Bewältigung beruflicher Anforderungen immer wichtiger werden, erscheint es geboten un gerechtfertigt, von dieser Zuständigkeit des Bundes für die beruf iche Bildung aus auch diese Bereiche der Weiterbildung in eine rahmengesetzliche Regelung einzubeziehen.

Unter dem Aspekt der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse (Artikel 72 Abs. 2 GG) sollte die rahmengesetzliche Regelung des Bundes, die alle Bereiche der Weiterbildung umfasst, durch eine entsprechende Er gänzung von Artikel 75 GG (Rahmengesetzgebung) grundgesetzlich abgesichert werden. In vergleichbarer Weise wurde das Grundgesetz bereits 1969 um eine Rahmengesetzgebungskompetenz über die allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens ergänzt.

Ein Bundes-Rahmengesetz, das auf die beruf iche Weiterbildung eingegrenzt ist, widerspräche einem modernen umfassenden, integrativen V erständnis von Weiterbildung. Es würde einer Abwertung der „nichtberuf ichen“ Weiterbildung Vorschub leisten. Dabei würden insbesondere ältere und nicht mehr im Arbeitsprozess befindliche Bü gerinnen und Bürger aus dem Blick geraten, und bereits bestehende Ungleichgewichte z. B. hinsichtlich der Qualitätssicherung der Angebote und der Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte würden verstärkt. Zudem stellt sich die Frage, ob angesichts der bestehenden bundesrechtlichen Regelungen zur beruf ichen Aus- und W eiterbildung (Berufsbildungsgesetz, Sozialgesetzbuch III, Beschäftigungsförderungsgesetz, Arbeitsförderungsreformgesetz) ein Bundesgesetz allein zur beruf ichen Weiterbildung überhaupt zwingend ist. Die Sinnhaftigkeit eines Bundes-Rahmengesetzes ergibt sich also gerade aus der Notwendigkeit, die W eiterbildung in all ihren Facetten übersichtlich und kooperativ zu strukturieren. Mit einem Rahmengesetz würde ein deutliches Zeichen zur schrittweisen Überwindung der verhängnisvollen Trennung von allgemeiner und beruf icher Bildung gesetzt.

Schließlich ist die Forderung nach einem W eiterbildungs-Rahmengesetz auch eine Konsequenz aus der W irkungslosigkeit der weitgehend unverbindlich gehaltenen Anregungen, die bisher aus der Mitte des Deutschen Bundestages zur Weiterbildung vorgelegt worden sind. Mit dieser Initiative knüpft der Deutsche Bundestag an den noch nicht eingelösten Anspruch aus der Bildungsreform der 60er und 70er Jahre an, die Weiterbildung zu einer gleichberechtigten „4. Säule des Bildungswesens“ auszugestalten.

Mit der rahmengesetzlichen Regelung wird nicht beabsichtigt, den Bund zum Organisator der Weiterbildung zu machen oder über diesen Weg den Spielraum der Länder, Kommunen, Sozialpartner und T räger für eine flexible Ausgestal tung der Weiterbildung einzuengen.

Mit dem Rahmengesetz sollen bundesweit allgemeine Prinzipien und Mindeststandards festgelegt werden, die der Ausgestaltung und Fortentwicklung der Weiterbildung durch die Länder und Kommunen eine verbindliche Orientierung geben sowie tarifvertragliche und betriebsverfassungsrechtliche Regelungen anstoßen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

in Abstimmung mit der Bund-Länder -Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung sowie unter breiter Mitwirkung aller an der W eiterbildung Interessierten einen Entwurf für ein Bundesrahmengesetz zur W eiterbildung vorzulegen, das sich an folgenden Vorstellungen orientiert:

1. Öffentliche Verantwortung

Die Weiterbildung liegt grundsätzlich in öffentlicher Verantwortung. Das Rahmengesetz schlägt Regelungen vor, die diese öffentliche Verantwortung stärken. Es geht nicht darum, den Staat als alles steuernde und kontrollierende Institution in der Weiterbildung zu verankern. Öffentliche Verantwortung ist keineswegs mit ausschließlich staatlicher Trägerschaft und staatlicher Finanzierung identisch.

Öffentliche Verantwortung resultiert vor allem aus dem Umstand, dass Weiterbildung keine bloße Angelegenheit der individuellen Freizeitgestaltung ist, sondern eine Aufgabe, von deren Bewältigung die Fortentwicklung unserer Gesellschaft erheblich beeinflusst wird.

Dies schließt die Verbesserung von Rahmenbedingungen für eine Aktivierung bürgerschaftlichen Engagements ein, wenn dieses Engagement sich gegenüber den Kräften des Marktes behaupten soll.

Die öffentliche Verantwortung richtet sich auf die Herstellung von Bedingungen, die es jeder und jedem ermöglichen, ihre eigene Verantwortung für die persönliche Weiterbildung gleichermaßen wahrzunehmen.

Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung stellt ein attraktives Angebot dar, dessen Nutzung den Bürgerinnen und Bürgern überlassen bleiben muss.

2. Prinzipien, Ziele und Aufgaben

Im Rahmengesetz werden folgende Prinzipien, Ziele und Aufgaben der Weiterbildung festgeschrieben:

– ganzheitliche (allgemein kulturelle, beruf iche, politische) Weiterbildung als eine Gemeinschaftsaufgabe von Bund, Ländern, Kommunen und Tarifparteien

– die sich immer stärker differenzierenden Interessen, Bedürfnisse und Lebensplanungen der einzelnen Menschen als entscheidender Bezugspunkt für Inhalte, Methoden, Strukturen und Organisation der Weiterbildung

– die besondere Förderung der Frauen und der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

– das demokratische Mitspracherecht der Lernenden

– die Gleichrangigkeit von beruf icher (im engeren Sinne), allgemeiner, kultureller und politischer Weiterbildung

– die regionale Vernetzung der Weiterbildung und ihre Einbeziehung in soziokulturelle, struktur- und beschäftigungspolitische Handlungskonzepte der jeweiligen Region

– eine Verzahnung der Weiterbildung mit der ebenfalls bundesrechtlich geregelten beruflichen und hochschulischen Ausbildung sowie mit den zahlrei chen Formen der Arbeitsförderung

– Mindeststandards hinsichtlich Qualität, Transparenz und Zertifizierung

– die vorwiegend präventive Funktion der Weiterbildung gegenüber ihrer heute noch vorherrschenden Rolle für eine nachträgliche Anpassung der Menschen an bereits vollzogene Veränderungen ihrer Lebensumwelt.

3. Regionale Struktur und Organisation

Das Rahmengesetz enthält Orientierungen für folgende Elemente einer bundesweit übersichtlichen Struktur und Organisation der Weiterbildung:

– Die Vielfalt der Träger und Anbieter (öffentliche, freie, gemeinnützige, kommerzielle, betriebliche) bleibt erhalten.

– Entscheidendes Instrument der horizontalen Koordinierung und Kooperation der Träger und Anbieter ist ihre Zusammenfassung in regionale Weiterbildungs-Verbünde, die sich auf Kreisebene oder in den Grenzen größerer Planungsregionen organisieren. In diese Verbünde sind auch die Hochschulen und berufsbildenden Schulen einzubeziehen, die zukünftig einen größeren Beitrag zur Weiterbildung leisten sollen.

– Sowohl Träger und Anbieter als auch individuelle und institutionelle Nutzer der Weiterbildungseinrichtungen (selbstorganisierte Weiterbildungsinitiativen, Gewerkschaften, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitsverwaltung, Kammern) bilden regionale Weiterbildungsausschüsse/Weiterbildungsräte. Diese haben gegenüber den Weiterbildungsverbünden eine beratende, anleitende und kontrollierende Funktion in den Fragen der Weiterbildung, die durch das Rahmengesetz und die jeweiligen Landesgesetze geregelt werden.

– Die Weiterbildungsverbünde werden zur Einrichtung umfassender Informations- und Beratungsstellen sowie deren bundesweiter Vernetzung beauftragt. Diese Stellen hätten der Öffentlichkeit einen Überblick über die Gesamtheit der Angebote nach solchen Kennzeichen zur Verfügung zu stellen wie Lehrinhalte, Abschlüsse und ihre Wertigkeit, Verwendungsmöglichkeiten, mögliche Adressaten, bildungsmäßige und formale Voraussetzungen für die Teilnahme, Dauer der Maßnahme, Kosten und Fördermöglichkeiten, Möglichkeit der Arbeitsfreistellung, Vorstellung der Anbieter.

– Auf der Grundlage von Bedarfsermittlungen und davon abgeleiteter Programmgestaltung in den Weiterbildungseinrichtungen gehört auch eine aktive Teilnehmergewinnung zu den Aufgaben der regionalen Weiterbildungsgremien.

– Das Rahmengesetz enthält eine Orientierung darüber, wie die nichtformale und informelle Weiterbildung des/der Einzelnen in die öffentliche Verantwortung zur Sicherung von Zugang, Qualität, Zertifizierung und Transparenz einbezogen werden kann. Die Aufgaben der Weiterbildungseinrichtungen bei der Begleitung des selbstgesteuerten Lernens müssen Bestandteil der Qualitätskriterien für diese Einrichtungen sein. Ohne diese Form der Weiterbildung, die ohne Zweifel an Bedeutung gewinnen wird, einzuschränken, gilt es zu verhindern, dass dieser Bereich der Weiterbildung zu einem weiteren Feld bildungsbedingter und sozialer Selektion wird.

– Über diese strukturellen Vorgaben hinaus enthält das Rahmengesetz Orientierungen für alle öffentlich-rechtlichen Bildungsinstitutionen im weitesten Sinne darüber, welchen Beitrag sie für die Bewältigung der neuen und wachsenden Aufgaben leisten müssen, vor denen die Weiterbildung steht.

– Hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung, die sich in ihren weniger spezifischen Bereichen ebenfalls zur Region hin öffnen soll, muss das Rahmengesetz Voraussetzungen für die Möglichkeit entsprechender Neuregelungen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen schaffen.

4. Zugang

Öffentliche Verantwortung, Grundsätze und die regionalen Grund- und Entscheidungsstrukturen der Weiterbildung haben das Ziel, eine kontinuierliche Teilnahme aller Bürgerinnen und Bürger an der Weiterbildung zu ermöglichen, die das wünschen. Dieses Hauptziel ist auch der entscheidende Bezugspunkt für die weiteren Bestimmungen des Rahmengesetzes. Darüber hinaus soll das Rahmengesetz auch spezifische Festlegungen enthalten, die für die reale Siche

rung des Zugangs zur Weiterbildung von unmittelbarer Bedeutung sind. Dazu gehören vor allem

- die Festschreibung eines Weiterbildungsrechtes, darin eingeschlossen die Wiedereinführung des Rechtsanspruchs auf Weiterbildung für Erwerbslose,
- die bundesweit verbindliche Einführung eines Bildungsurlaubs im Umfang von zunächst einer Woche und dessen schrittweise Erhöhung auf zwei Wochen im Jahr, der über die Jahre angespart werden kann,
- eine verbindliche Regelung für eine qualif zierte Jobrotation sowohl als Bestandteil der Weiterbildung Erwerbsloser und Mittel ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess als auch zur Absicherung der betrieblichen Aufgaben, die die sich weiterbildenden Betriebsangehörigen hinterlassen.

Die Erreichbarkeit der Weiterbildungseinrichtungen für alle Bevölkerungsgruppen als eine wesentliche Voraussetzung für die Sicherung eines offenen und umfassenden Zugangs zur Weiterbildung ist ebenfalls zu gewährleisten.

5. Finanzierung

Bei der Finanzierung der Weiterbildung geht das Rahmengesetz von folgenden Grundsätzen aus:

- An der Finanzierung der Weiterbildung beteiligen sich die öffentliche Hand (Haushalte der Gebietskörperschaften, Bundesanstalt für Arbeit), die Unternehmen und die Bürgerinnen und Bürger.
- Die Stärkung öffentlicher Verantwortung für die Weiterbildung schließt einen Zuwachs der öffentlichen Finanzierung und deren Stabilisierung durch Bund, Länder und Kommunen ein. Dieser Zuwachs ist durch eine entsprechende Schwerpunktbildung in den Haushalten kontinuierlich zu sichern.
- Maßstab für diese öffentliche Finanzierung kann nicht ein kurzfristiges ökonomistisches Aufwand-Nutzen-Denken sein. Die öffentliche Finanzierung der Weiterbildung hat die weitreichenden, wenn auch nicht immer eindeutig vorher bestimmbaren „sozialen Erträge“ der Weiterbildung bzw. bei Unterentwicklung der Weiterbildung die sozialen Folgekosten in Rechnung zu stellen.
- Die öffentlichen Mittel fließen in erster Linie in die allgemeine, kulturell und politische Weiterbildung. Sie dienen
  - der Unterhaltung von Weiterbildungseinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft,
  - der Förderung anderer anerkannter Träger und Einrichtungen, soweit deren Angebote über eine unmittelbare beruf iche Verwertbarkeit hinausgehen und für deren Finanzierung weder die Unternehmen noch die Arbeitsämter aufkommen,
  - der finanziellen Absicherung der Ansprüche, die sich aus der ahrnehmung des Bildungsurlaubs durch die Bürgerinnen und Bürger ergeben, soweit diese nicht der beruf ichen Qualifizierung dient
  - der Wahrnehmung von Weiterbildung durch Nichterwerbstätige,
  - der Finanzierung der Arbeit der Weiterbildungsausschüsse auf allen ihren Ebenen, besonders für die Bereitstellung eines transparenten Informations- und Beratungssystems,
  - der Durchführung von Modellprojekten,
  - der Absicherung von Forschung und Statistik.

– Die vom Betrieb veranlasste Weiterbildung finanziert das jeweilige Unte-nehmen (Gehaltsfortzahlung, Durchführungskosten).

– Soweit die von den Unternehmen initiierten Weiterbildungsmaßnahmen Elemente enthalten, die über die unmittelbaren betriebsinternen Interessen hinausreichen und zur umfassenden Erhaltung und Weiterentwicklung beruflicher Fähigkeiten beitragen, können sie mit Mitteln der Bundesanstal für Arbeit gefördert werden (Durchführungskosten, bis zu 50 % der Lohnkosten).

– Die berufliche Umschulung und eiterbildung der Erwerbslosen (nach SGB III) erfolgen aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit. In diesem Rahmen müssen auch Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung sowie die Absolvierung von Weiterbildungsmodulen an Hochschulen und Universitäten bis hin zu einem grundständigen Studium förderfähig sein. Zur Finanzierung dieses erweiterten Spektrums der Arbeitsförderung müssen der Bundesanstalt für Arbeit über die Versichertenbeiträge hinaus weitere Mittel zur Verfügung gestellt werden.

– Eine Beteiligung des einzelnen Bürgers/der einzelnen Bürgerin kommt dann in Betracht, wenn es sich um Kurse handelt, die dem Besuch kultureller Veranstaltungen nahe kommen (Hobby- und Kreativkurse). In diesen Fällen ist die finanzielle Leistungsfähigkeit des/der Einzelnen zu berücksichtigen.

6. Qualitätssicherung

Das Rahmengesetz formuliert verbindliche Mindeststandards zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung. Sie umfassen Kriterien

– für die Anerkennung der Weiterbildungsträger,

– für die materielle und personelle Ausstattung der Weiterbildungsinstitutionen,

– für die inhaltliche und methodische Durchführung der Weiterbildung, bezogen auf die sehr unterschiedlichen Ziele, die mit den einzelnen Weiterbildungslehrgängen verfolgt werden,

– für die Ergebnisse, die mit der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme erreicht werden sollen.

Diese Kriterien haben die Leistungsfähigkeit der klein- und mittelständischen sowie gemeinnützigen Struktur im Bereich der Weiterbildung zu berücksichtigen.

Die Kontrolle über die Einhaltung dieser Kriterien obliegt den regionalen Weiterbildungsausschüssen, deren Zusammensetzung eine demokratische Einf ussnahme des gesellschaftlichen Umfeldes gewährleisten muss. Hinsichtlich dieser Kontrollfunktion unterliegen die Ausschüsse der Aufsicht der in den Ländern für die Weiterbildung zuständigen staatlichen Stellen.

Es werden nur solche Weiterbildungseinrichtungen anerkannt und entsprechend ausgewiesen, die den festgelegten Kriterien entsprechen. Für deren Einführung sind Übergangsfristen festzulegen.

7. Personal (Eignung und soziale Absicherung)

Von besonderer Bedeutung für die Qualität der Weiterbildung sind umfassende Kompetenzen und das Engagement des Personals. Um dies zu sichern enthält das Rahmengesetz

– Eckpunkte eines Anerkennungsverfahrens, in dem die fachliche sowie die spezifisch erwachsenenpädagogische Eignung der in der eiterbildung Lehrenden geprüft und davon ihre Zulassung zu einer Tätigkeit in der Weiterbil-

dung abhängig gemacht wird; Grundvoraussetzungen sollten in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine im Anschluss an eine Berufsausbildung erfolgte langjährige Berufserfahrung sowie eine erwachsenenpädagogische Qualifikation sein; Ausnahmen sind vor allem den stärke freizeitbezogenen Angeboten und kurzzeitigen Anpassungskursen vorbehalten;

– Festlegungen zur kontinuierlichen Fortbildung des Leitungs-, Planungs- und Lehrpersonals; Schwerpunkte in der Fortbildung des lehrenden Personals müssen theoretische und praktische Fachlichkeit, f exible Vermittlungskompetenz sowie die Fähigkeit zur Lernberatung und sozialpädagogischen Betreuung sein;

– eine Orientierung auf den Ausbau von abgestuften Zusatzstudiengängen für die Erwachsenenbildung an den Hochschulen;

– Normen für die Zusammensetzung des Lehrpersonals an den einzelnen Einrichtungen mit der Maßgabe, dass die immer wiederkehrenden Angebote hauptsächlich durch fest angestellte Mitarbeiter realisiert werden;

– Bestimmungen für die Einhaltung von Mindeststandards tarifvertraglicher Regelungen und sozialer Absicherung für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen in der Weiterbildung;

– eine Regelung zur sozialen Absicherung für die Honorarlehrkräfte, die ihren Lebensunterhalt allein durch freiberuf iche Tätigkeit an mehreren Einrichtungen der Weiterbildung bestreiten (ähnlich der Künstlersozialkasse).

8. Zertifizierung von Abschlüsse

Zur systematischen Einordnung einer bestimmten Weiterbildungsmaßnahme in die gesamten W eiterbildungsaktivitäten eines Bür gers/einer Bür gerin und für die Ableitung von Ansprüchen aus einer erfolgreichen Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme enthält das Rahmengesetz V orgaben für die Zertifizie rung von Weiterbildungsangeboten. Diese Vorgaben beziehen sich

– auf die Mindestdauer einer Maßnahme, ab der ein Zertif kat ausgestellt werden muss,

– auf die Gewährleistung der bundesweiten Vergleichbarkeit/Gleichwertigkeit verschiedener Gruppen von Zertif katen untereinander und zu entsprechenden Abschlüssen in der Erstausbildung

– sowie auf die aus den Zertif katen ableitbaren Ansprüche auf dem Arbeitsmarkt.

Mit dem Rahmengesetz wird ein Kompetenz-Pass eingeführt, in dem sich die Lernenden alle zertifizierten Lernabschlüsse dokumentieren lassen können

Besonders über das System der Zertif zierung erfolgt zumindest die zugangsrechtliche Verzahnung der Weiterbildung mit der allgemeinen und beruf ichen Erstausbildung einerseits sowie den Anforderungen des Arbeitsmarktes andererseits.

9. Forschung, Statistik, Bericht

Das Rahmengesetz enthält grundlegende Festlegungen

– zu Umfang, Struktur, Verantwortlichkeiten und Finanzierung einer bundesweit abgestimmten Weiterbildungsforschung,

– für den Aufbau einer umfassenden W eiterbildungsstatistik, die sowohl den Bedürfnissen der Forschung als auch der W eiterbildungspolitik gerecht wird,

– zum Ausbau des Sektors der beruflichen Weiterbildung im Bundesinstitut für Berufsbildung,

– zu den vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung e. V. zu leistende Aufgaben,

– über eine verbindliche Verpflichtung der Bundesregierung, in Verbindung mit der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) zweijährlich einen Weiterbildungsbericht vorzulegen, in dem die Situation in der Weiterbildung, besonders in den von dem Rahmengesetz betroffenen Bereichen umfassend dargelegt wird.

10. Europa

Das Rahmengesetz gibt eine Orientierung darüber, wie sich die Weiterbildungslandschaft in Deutschland zur europäischen Weiterbildungslandschaft verhält. Dabei geht es darum, die mit dem Rahmengesetz in den Regionen verankerte Entscheidungskompetenz zur Weiterbildung zu betonen und zu sichern und zugleich in diese Entscheidungen „vor Ort“ die europäische Dimension einzubeziehen. Ziel ist nicht die Angleichung der nationalen Weiterbildungssysteme, sondern auf der Grundlage des Austauschs von Erfahrungen und Praktiken ihre gegenseitige Akzeptanz und Durchlässigkeit. Wichtig dafür sind

– die Einbeziehung des europaweiten Weiterbildungsangebots in die Informations- und Beratungsstellen bei den regionalen Weiterbildungsgremien,

– die Vergleichbarkeit und europaweite Verwertbarkeit der Abschlüsse (Europass),

– der gegenseitig offene Zugang zu den Weiterbildungseinrichtungen der einzelnen Länder,

– Austauschmöglichkeiten bei der Fortbildung des Weiterbildungspersonals,

– der Aufbau einer vergleichenden Forschung und Statistik,

– gemeinsame Anstrengungen, um die Fördermöglichkeiten der Europäischen Union zu verbessern und ihre Nutzung zu optimieren.

Berlin, den 29. Mai 2001

Maritta Böttcher
Dr. Heinrich Fink
Dr. Klaus Grehn
Angela Marquardt
Pia Maier
Heidemarie Lüth
Rosel Neuhäuser
Petra Pau
Gustav-Adolf Schur
Roland Claus und Fraktion



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333